

Козлова Д. Д.

Студент

Московский педагогический государственный университет

г. Москва, Россия

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ПЕРСОНАЛА В АВТОМОБИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Аннотация: Предметом исследования является процесс формирования кадрового резерва в автомобильной промышленности. В результате была проанализирована мировая ситуация на рынке автомобильной промышленности. Выявлены причины кризиса в автомобильной промышленности, в частности в российском автопроме. Показана статистика продаж самого популярного бренда автомобиля в России, которым является автомобиль «Лада». Выявлены положительные стороны формирования кадрового резерва, как для организации, так и для сотрудников. Кроме того, разработаны и предложены план и направления формирования кадрового резерва сотрудников в организации.

Ключевые слова: кадровый резерв, формирование кадрового резерва, автомобильная промышленность, положительные возможности кадрового резерва для организации, положительные возможности кадрового резерва для сотрудников, направления кадрового резерва, схема кадрового резерва.

Kozlova D. D.

Student

Moscow state pedagogical University

Moscow, Russia

PEGULIARITIES OF PERSONNEL RESERVE FORMATION IN THE AUTOMOTIVE INDUSTRY

Annotation: The subject of this study is the talent pool recruitment process in the automotive industry. As a result, the global situation in the automotive industry market was analyzed. The origin of the crisis in the automotive industry, in particular the Russian automotive industry, is revealed. The sales statistics of the most popular Russian car brand "Lada" are shown. The positive aspects of the talent pool recruitment process, both for the organization and for employees, are revealed. A scheme and directions for the talent pool in the organization are developed and proposed as well.

Keywords: talent pool, talent pool recruitment stages, automotive industry, positive opportunities of the talent pool for the organization, positive opportunities of the talent pool for employees, directions of the talent pool, the scheme of the talent pool.

Автомобильная промышленность во всем мире за последние 3 года находится в кризисе. Это связано со многими факторами от экономического кризиса до пандемии вируса Ковид-19. Пострадала вся автомобильная промышленность, начиная от покупки деталей для автомобилей, и заканчивая их сборкой. Российский автопром не является исключением. Так, по статистике АЕБ (ассоциации иностранных инвесторов) продажа самого популярного бренда автомобилей в России- «Лада», снизилась на 5 % по отношению 2018 г. к 2020 гг.

Альянс Renault-Nissan-Mitsubishi, в который входит группа АВТОВАЗ, производству которой принадлежит автомобиль марки «Лада», является крупнейшей автомобилестроительной компанией в России. В условиях жесточайшего кризиса, когда компания терпит убытки, приводящие к повышению коэффициента текучести кадров, так важно принять правильное управленческое решение. Одно из решений по стабилизации положения компании является решение о формировании

кадрового

резерва.

Л.И. Иванкина считает, что кадровый резерв - это специально сформированная на основе установленных критериев группа перспективных работников, обладающих необходимыми для выдвижения профессионально-деловыми, личностными и морально-этическими качествами, положительно проявивших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую подготовку и предназначенных для замещения определенных должностей [1, С. 123].

Чем же формирование кадрового резерва поможет стабилизировать кадровое положение в компании? В первую очередь, это поможет сократить издержки по адаптации и обучению нового персонала, а также сократит коэффициент текучести кадров, что приведет к росту эффективности работы персонала.

Что для сотрудников дает возможность нахождения в кадровом резерве? Это больше возможностей для ускоренного развития:

- возможность присоединиться/ получить доступ к различным программам и инструментам развития;
- увеличение экспозиции;
- активизация усилий по признанию сотрудника.

Чего организация ждет от сотрудников? Продолжать выступать и продолжать расти:

- быть проактивными и взять на себя ответственность за свое собственное развитие;
- оставаться открытыми для новых вызовов (опыт/ проекты/ задания);
- постоянно искать эффективность с помощью открытого, нестандартного подхода.

Основные правила, нахождения в кадровом резерве для сотрудников:

- статус резервиста - это не гарантия продвижения по службе, это возможность развития;
- статус резервиста предполагает двустороннюю ответственность;
- статус резервиста является конфиденциальным и не должен обсуждаться с другими сотрудниками.

В альянсе Renault-Nissan-Mitsubishi могут быть разные направления уровней кадрового резерва (Рис. 1).



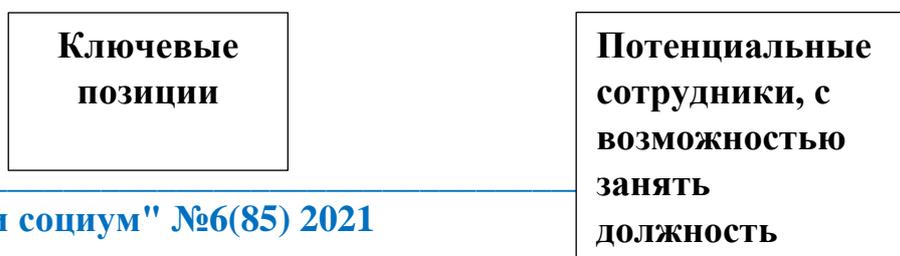
Рис. 1. Уровни кадрового резерва

Уровень «Потенциальные сотрудники» предполагает потенциальных сотрудников, которые претендуют на ключевые позиции.

Уровень «Ключевые позиции» включают в себя 3 руководства компании:

- управление высшего звена;
- управление среднего звена;
- управление низового звена.

Потенциальные сотрудники могут претендовать на ключевую позицию только выше по уровню звена, т.е. сотрудник низового уровня может претендовать на ключевую позицию, соответствующую среднему звену (Рис. 2).



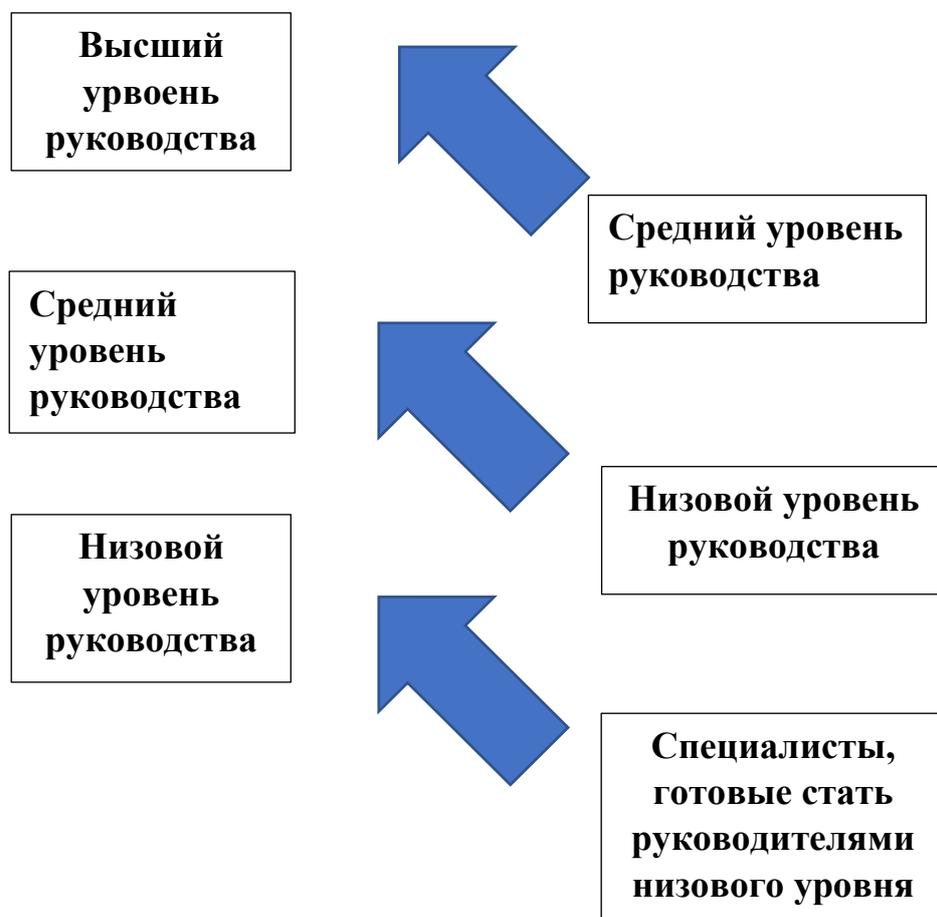


Рис. 2. Схема кадрового резерва

Таким образом, можно сделать вывод, что формирование кадрового резерва в крупнейшей автомобилестроительной компании может решить множество проблем. Экономический кризис и пандемия вируса ковид-19 привели к упадку всей автомобильной промышленности.

Кадровый резерв может:

- помочь сократить издержки на адаптацию и обучение нового персонала;
- уменьшить коэффициент текучести кадров;
- повысить эффективность работы персонала.

Использованные источники:

1. Иванкина Л.И. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие. Томск : Изд-во Томского политехнического университета, 2014. - 189 с.

2. Association of European Business // Портал [Электронный ресурс].
Режим доступа: URL: <https://aebrus.ru/>(дата обращения: 19.05.2021).